

УДК 331.101.6

**ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ И РАЗРАБОТКА
ПРЕДЛОЖЕНИЙ ПО ЕЕ ПОВЫШЕНИЮ (НА ПРИМЕРЕ ОАО
«БРЕСТСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД»)**

*А.В. Филитович,
ЭУП, 5 курс*

Основной характеристикой трудового потенциала страны, региона, предприятия являются трудовые ресурсы. Эффективность использования трудовых ресурсов – важнейшее экономическое понятие, характеризующее результативность использования трудовых ресурсов, т.е. достижение наибольшего эффекта при минимальных затратах трудовых ресурсов.

В течение длительного периода ОАО «БЭМЗ» находилось в сложном финансово-экономическом положении. Основной причиной сложившегося положения являлась хроническая «нехватка» собственных оборотных средств и отсутствие средств на техническое перевооружение производства.

Однако объем производства продукции ОАО «БЭМЗ» в 2008 году по сравнению с 2006 годом увеличился более чем в 4 раза. Выручка от реализации продукции в 2008 году по сравнению с 2007 годом увеличилась на 40360 млн. руб. или на 401,8% и составила 50404 млн. руб. Себестоимость реализации продукции тоже увеличилась на 397 % и составила 48866 млн. руб. Чистая прибыль 2008г. по сравнению с предыдущим годом увеличилась на 798 млн. руб. и составила 1027 млн. руб. Показатель рентабельности увеличился на 133,3% и составил 2,8 %. На основании приведенных данных можно сделать вывод о повышении эффективности работы предприятия в 2008г по сравнению с 2007 г.

Исследование трудовых ресурсов на ОАО «БЭМЗ» было проведено на основе динамики численности персонала, использования рабочего времени, производительности труда. Подробно проанализировав выполненные расчеты, можно сделать следующие краткие выводы.

В целом на предприятии сложился стабильный коллектив, несмотря на сокращение численности работников в динамике по годам. Однако в 2008 году наметилась тенденция к увеличению текучести кадров. С 2006 по 2008 год она увеличилась на 12,2%. Значительные возможности экономии труда кроются при этом в сокращении перерывов в работе при переходе с одного места работы на другое.

Анализ уровня квалификации рабочих предприятия показал, что он практически не меняется. В структуре рабочих основную долю занимают рабочие высокой квалификации. Анализ работников предприятия в 2006 – 2008 гг. по уровню образования показал, что на данном предприятии работают достаточно квалифицированные работники. Уровень их образования повышается. Наибольший удельный вес занимают работники со средним специальным образованием в динамике по годам. Анализ работников предприятия по возрасту показал, что основная доля работников предприятия имеет возраст от 35 до 45 лет. Необходимо проводить политику обеспечения предприятия молодыми кадрами. Это приведет к росту производительности труда.

На анализируемом предприятии фактический фонд рабочего времени меньше планового на 36199,8 ч. В нашем случае большая часть потерь вызвана субъективными факторами: дополнительные отпуска с разрешения администрации, прогулы, простои, что можно считать неиспользованными резервами увеличения фонда рабочего времени. Среднегодовая выработка одного работника в 2008 г. увеличилась более чем в 5 раз по сравнению с 2007 г. Среднегодовая заработная плата в 2008 г. тоже имела тенденцию роста, она увеличилась на 45,9% и составила 7496,4 тыс. руб. Для эффективного осуществления предприятием своей хозяйственной деятельности необходимо, чтобы темпы роста производительности труда на предприятии опережали темпы роста заработной платы. Коэффициент опережения темпов роста среднегодовой выработки над темпами роста заработной платы в 2008 г. составил 10,4, что больше чем в предыдущем году в 4 раза.

Плановое задание по снижению трудоемкости продукции в целом по предприятию значительно недовыполнено. Это свидетельствует о том, что трудоемкость на предприятии увеличивается, а следовательно доля живого труда на единицу изготавливаемой продукции увеличивается. Фактическая трудоемкость ниже планового уровня на 1,22%.

Основными направлениями роста среднегодовой выработки рабочих могут стать: рост фондовооруженности труда; повышение удельной заработной платы и премий; переход на прогрессивную почасовую систему оплаты; интенсификация поиска и реализации резервов роста часовой выработки. Основными направлениями повышения числа рабочих дней в отчетном периоде являются: ликвидация простоев и реализация системы двойной оплаты за работу в сверхурочное время. Основными направлениями повышения продолжительности рабочего дня являются: ликвидация внутрисменных

простоев; увеличение на договорной основе с работником и профсоюзом продолжительности рабочего дня; оптимизация режима труда и отдыха.

Можно выделить следующие пути повышения производительности труда: механизация и автоматизация производственных процессов; масштабное внедрение ресурсосберегающих, безотходных и малоотходных технологий; использование трудосберегающей техники и технологии; увеличение масштабов производства, концентрация производства; рост до оптимального размера уровня специализации, кооперирования и комбинирования; совершенствование организации управления, труда и производства; материальное и моральное стимулирование повышения производительности труда; внедрение научно-обоснованного нормирования труда и научной организации труда; сокращение потерь рабочего времени и увеличение фонда рабочего времени; полная загрузка производственной мощности предприятия.